

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAROS

YOLANDA LIDIA SESEAN

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email : Ylidy46@gmail.com

ABSTRAK

YOLANDA LIDIA SESEAN. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAROS. Dibimbing Oleh Chalid Imran Musa dan Tenri S.P. Dipoatmodjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi dan angket. Data hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) secara bersama-sama (silmultan) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros.

Kata Kunci : **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

ABSTRACT

Yolanda Lidia Sesean. “Style Influence Leadership On Employee Motivation Of PT. Pegadaian (Persero) Maros Branch Supervised by Chalid Imran Musa And Tenri S.P. Dipoatmodjo. This study aims to determine how the influence of leadership on the the work motivation of PT. Pegadaian (Persero) Maros branch. the data was collected using the documentation method and a quetionnaire, The research data were analyzed using multiple linear regression analysis using statistical product and service solution (SPPS). The results showed that the variable of Directive Leadership Style (X1), Supportive Leadership Style (X2), Participatory Leadership Style (X3) together (silmultan) had a significant effect on Employee Work Motivation (Y) at PT. Pegadaian (Persero) Maros Branch.

Keywords : leadership style and motivation

1. PENDAHULUAN

Di era saat ini perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Memasuki era persaingan perusahaan seharusnya mampu memberikan suasana aman dan nyaman di dalam lingkungan kerja bagi karyawan yang tentunya

didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan mengayomi para bawahan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini tentunya memotivasi karyawan untuk bisa memacu kinerja dengan baik dan profesional secara maksimal.

Masuk kearah definisi gaya kepemimpinan menurut teori Robert House (2009:45) ada tiga macam yang ia kemukakan yakni, pertama gaya kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya serta membuat mengambil keputusan-keputusan bagi dirinya sendiri. Kedua, gaya kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan,

mudah didekati, dan memuaskan kinerja para karyawan. Ketiga, gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin. Mengingat tugas seorang pemimpin yaitu mempengaruhi maka agar efektif diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat membuat motivasi kerja karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2013:146) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang melibatkan kegairahan kerja seseorang/karyawan agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan atau bawahan.

Pada saat ini PT. Pegadaian merupakan Perusahaan milik BUMN. yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian juga menyediakan pelayanan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan

(*internet finance*), pulsa handphone dan listrik, pengiriman uang kedalam dan luar negeri, tiket kereta, dsb. Pegadaian sebagai salah satu lembaga keuangan yang berusaha bersaing memperebutkan pasar yang cukup menjanjikan.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan dapat diperoleh pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros. fenomena yang terjadi bahwa adanya gaya kepemimpinan yang sudah berjalan cukup baik. dimana pemimpinnya mampu memotivasi karyawannya dalam hal meningkatkan produktivitas yang dihasilkan perusahaan selama kurun waktu 3 tahun terakhir. peningkatan hasil produktivitas yang didapatkan perusahaan melalui pelayanan jasa: seperti: KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, dan kredit

pembelian kendaraan. hal ini terlihat pada hasil penjualan yang mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. oleh karena itu salah satu upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan merujuk kepada 3 aspek gaya kepemimpinan yang dijelaskan J Robert House (2007) seperti: gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif. keseluruhan variabel gaya kepemimpinan tersebut sangat mempengaruhi nilai kerja karyawan sehingga produktivitas semakin meningkat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Samsudin (2010:287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

menurut Sutikno (2014:35) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi

diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

menurut Robert House (2009:45) teori jalur sasaran ada 3 macam gaya pemimpin yang ia kemukakan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Direktif, yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahannya. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus terhadap bawahannya.

2) Gaya Kepemimpinan Suportif, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahannya.

Pemimpin tipe ini menunjukkan sikap kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya, menunjukkan rasa perhatian buat para bawahannya untuk menciptakan kesejahteraan.

- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan saran-saran bawahannya dalam rangka pengambilan keputusan, perilaku pemimpin ini dalam proses pengambilan keputusan sehingga bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan.

Menurut S.P. Siagian (2016:274) mengemukakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Teori Genetis, pemimpin dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
2. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi seorang pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
3. Teori Ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

menurut Vietzal Rivai (2013:13) mengatakan ada beberapa teori yang mendukung dari diri seseorang pemimpin, teori tersebut antara lain:

1. Teori Sifat, merupakan menjelaskan sifat-sifat mengikat dalam diri seorang pemimpin yang mewarnai tingkah laku, perbuatan, tindakan, dan

keputusan yang diambil. sifat merupakan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya.

2. Teori Perilaku, diakhir tahun 1940an para peneliti mulai mengeksprolasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan efektif seorang pemimpin. dan akhirnya mereka menemukan sifat-sifat mereka meneliti pengaruhnya dari prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasi, suatu pendekatan terhadap kepeminan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya sifat-sifat bawahannya dan situasi seblum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Menurut Mulyasa (2004:13) motivasi ini dapat ditumbuhkan

melalui pengaturan, lingkungan fisik, pengatur suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pendidikan serta latihan (diklat).

Oleh karena itu pemimpin harus membangkitkan motivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Seperti halnya lingkungan kerja, yang tenang dan menyenangkan menciptakan lingkungan kantor yang aman dan menyenangkan. Disini maksudnya bahwa dalam meningkatkan profesional karyawan di kantor pemimpin harus mampu berusaha menanamkan disiplin kepada para bawahannya, melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efesien, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Wibowo (2011:279) bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam menggerakkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2010:93) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Melayu (2005:146) beberapa tujuan dan fungsi dari motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan

karyawan perusahaan, meningkatkan disiplin karyawan.

4. Mengefektikan pengadaan karyawan
 5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 6. Meningkatkan Loyalitas, Kreatifitas, Dan partisipasi karyawan
 7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Uraian diatas adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar dapat berhasil, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh keinginan organisasi tersebut.

Menurut Keith Davis (2011:3) Kepemimpinan dan Motivasi

merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat. Dari rumusan diatas keterikatan antar kepemimpinan dan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok Manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian

dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional di motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Kepengikutan adalah bagian dalam penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan kepemimpinan adalah kepengikutan. bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut disini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan dan aspek manusiawi lainnya. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi.

Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi.

3. METODE PENELITIAN

a) Jenis Penelitian

Pada penelitian Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independennya adalah gaya

kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi Kerja (Y).

b) Jenis Penelitian

Pada penelitian Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independennya adalah gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi Kerja (Y).

c) Jenis Penelitian

Pada penelitian Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independennya adalah gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi Kerja (Y).

d) Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Gaya Kepemimpin Direktif (X₁) adalah kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka , menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberikan pedoman yang

spesifik mengenai cara penyelesaian tugas.

2) Gaya Kepemimpinan Suportif (X₂) adalah kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₃) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.

4) Motivasi (Y) adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan yang ingin dicapai.

Pada penelitian ini Variabel Bebas (Independen) merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Suportif (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3). Variabel Terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Motivasi kerja karyawan (Y).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dianalisis melalui skala ordinal dan diukur dalam bentuk skala likert. skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi data himpunan dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert.

e) Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen yang ada pada kantor Pegadaian (Persero) Cabang Maros.

2) Angket (Kuesioner)

Bentuk pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang dikaji, maka perlu diubah ke dalam

f) Uji instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan suatu konsep. arinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum dimana dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,50 Sugiono (2009). Uji validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai R-hitung lebih besar R- tabel nilai r- tabel untuk sampel sebanyak 41 responden didapatkan dengan cara mencari nilai $Df=N-2$. $Df=41-2=39$. Nilai r-tabel yang didapatkan adalah 0,308.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiono (2009) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu mengujireliabilitasnya. Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban dari butir pertanyaan yang sama dengan bantu program SPSS Statitics 21 dengan fasilitas Cronbach Alpa (α).

3) Uji Normalitas

Uji normalitas statistik paramentris mensyaratkan bahwa setiap variable yang akan dianalisis

harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu uji normalitas dilakukan pada ketiga variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$ Sugiono (2009).

4) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), Maka tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinearitas.

g) Teknik Analisi Data

1) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan umum regresi linear berganda.

Bentuk umum regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan)

a = Konstanta (*intercept*)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Bebas

X_1 = Gaya Kepemimpinan Direktif

X_2 = Gaya Kepemimpinan Suportif

X_3 = Gaya Kepemimpinan

Partisipatif

2) Uji hipotesis (Uji-t)

Untuk menguji pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan direktif (X1) gaya kepemimpinan suportif (X2) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap motivasi kerja kerya (Y), nilai hitung digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1,X2,X3 tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel Y atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu dengan cara $df=n-k-1$ atau $df=41-1-1=39$ tingkat signifikansinya (α) 0,05 maka diperoleh t tabel sebesar 2,022.

3. HASILDAN

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah 41 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang

Maros terhadap beberapa karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksudkan, maka disajikan tabel mengenai responen sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Laki- laki	34	82,93
Perempuan	7	17,07
Jumlah	41	100

Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui dari 41 responden terlihat bahwa terdapat karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang sebanyak 82,93% dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang sebesar 17,07%.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros. hal ini disebabkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan pada saat bekerja dilapangan seperti menjual produk dan penagih kredit pembelian kendaraan, jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan (*internet finance*), pulsa handphone dan pengiriman uang kedalam dan luar negeri, tiket kereta, dsb. selain itu responden yang berjenis kelamin perempuan bekerja didalam kantor yang banyak berinteraksi langsung dengan nasabah dan calon nasabah. karena perempuan identik dengan sifat yang telaten dan mudah menarik minat

nasabah dan calon nasabah untuk membeli produk (Logam Mulia dan Perhiasan) dan menggunakan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan (*internet finance*), pulsa handphone, Top Up saldo, kredit kendaraan, tabungan emas, tabungan haji dsb, yang ditawarkan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros.

b) Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
20-29 Tahun	10	24,39
30-39 Tahun	21	51,22
40-49 Tahun	8	19,51
Diatas 50 Tahun	2	4,88
Total	41	100

Berdasarkan tabel diatas

terlihat bahwa responden PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros menunjukkan bahwa responden

dengan usia didominasi 30-39 tahun dengan persentase 51,22%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada kelompok usia ini merupakan usia produktif yang memiliki pemikiran yang kreatif serta sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan 30-39 tahun bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros dirasa ideal dan baik dari semangat kerja maupun pengalaman.

c) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan yang terakhir
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
SMA / Sederajat	16	39,02
D3	6	14,63
S1	19	46,34
Total	41	100

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 19 orang . Hal ini disebabkan tugas dan pekerjaan di PT. Pegadaian membutuhkan tenaga terampil dengan standar minimal sarjana khususnya teknisi lapangan. karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menerapkan ilmunya yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan sebelumnya. Dari data presentase 46,34% dijelaskan bahwa hampir seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros telah memiliki jejang pendidikan yang cukup tinggi dan diharapkan dari latar belakang pendidikan

karyawan, mampu berkerja dengan baik dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi.

Hasil Uji Penelitian ini sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji Validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel. Nilai r -tabel untuk sampel sebanyak 41 responden didapatkan dengan cara mencari nilai df dengan cara $df=N-2$. $Df= 41-2= 39$. Nilai yang didapatkan adalah 0,308.

Uji Validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel. Nilai r -tabel untuk sampel sebanyak 41 responden didapatkan dengan cara mencari nilai df dengan cara $df=N-2$. $Df= 41-2= 39$. Nilai yang didapatkan adalah 0,308.

b) Uji Reabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan lebih dari 0,60. *Cronbach's alpha* adalah apabila didapatkan nilai *cronbach's alpha* kurang 0,60 berarti buruk, sekilas 0,70 dapat diterima dan lebih dari atau sama 0,80 adalah baik. diujikan nilainya diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh varibel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

c) analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,815	8,701		2,852	,007
1 Gaya kepemimpinan direktif (X1)	,203	,215	,147	,947	,350
Gaya kepemimpinan suportif (X2)	,645	,305	,337	2,111	,042
Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)	,379	,289	,195	1,313	,197

a. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)

Berdasarkan analisis data penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 24,15 + 0,23 X_1 + 0,645 X_2 + 0,379 X_3$$

bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai konstanta adalah 24,815 artinya jika variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1) dan gaya kepemimpinan suportif (X_2) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) (nilai X_1 , X_2 , X_3) diasumsikan tetap, maka gaya kepemimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros sebesar 24,815
- b. Nilai koefisien gaya kepemimpinan direktif (X_1) pada

persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 0,203. Jika gaya kepemimpinan direktif meningkat 1%, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan direktif meningkat sebesar 0,203.

- c. Nilai koefisien gaya kepemimpinan suportif (X_2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 0,645. Jika gaya kepemimpinan suportif meningkat 1%, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan suportif meningkat sebesar 0,645.
- d. Nilai koefisien gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 0,379. Jika gaya kepemimpinan partisipatif meningkat 1%, maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkat sebesar 0,379.

d) Uji Hipotesis (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,815	8,701		2,852	,007
Gaya kepemimpinan direktif (X1)	,203	,215	,147	,947	,350
Gaya kepemimpinan suportif (X2)	,645	,305	,337	2,111	,042
Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)	,379	,289	,195	1,313	,197

a. Dependent Variable: TOTAL Motivasi kerja (Y)

Dari hasil uji t pada tabel 4. diketahui nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) adalah sebesar $0,197 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,313 < 2,022$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang artinya hasilnya positif

tapi tidak signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terhadap motivasi kerja (Y).

e) Uji koefisien determinasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.203	5,662

pada kolom koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,263 atau 26,3% yang artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan sebesar 26,3% oleh gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif. dan selisihnya sebesar 73,7% ($100 - 26,3\%$) dijelaskan oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah

1) Secara Silmutan

Gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Secara parsial

1. Gaya kepemimpinan direktif secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
2. gaya kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan

kontribusi yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan yang lainnya.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Saran

Dari penelitian ini dan pembahasan serta rumusan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan dan saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Maros untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memimpin karyawan demi mempertahankan kinerja karyawan.

2. pemimpin sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif yang mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi agar kiranya dapat dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan.

6. Referensi

- Elida, Suharsini Prayitno. 1989. *Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gymnastiar, Abdullah. 2016. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Baru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsaja.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill.
- Mathis Robert L. Dan Jackson Jhon H. 2006, *HumanResouce Management*, alih bahasa.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- House, Robert J 2009, *“Path-Goal*

- Theory of Leadership*”
 Cetakan Kelima. Bandung:
 Pasolong, Harbani. 2010. Prospek.
Kepemimpinan Birokrasi.
 Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.
 Cetakan Kedua. Diterjemahkan
 oleh Benyamin Molan. Jakarta:
 Salemba Empat.
- Samsuddin, AA Anwar Prabu Sadili.
 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.
 Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
 Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Dr. M. Sobry. 2009. *Belajar dan Pembelajaran “Upaya Kreatif dalam Mewujudkan Pembelajaran yang Berhasil”*.
 Cetakan Kelima. Bandung:
 Prospek.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*.
 Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirsanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.